

## PENERAPAN PROFILE MATCHING UNTUK PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

**Titin Kristiana**

Program Studi Manajemen Informatika

AMIK BSI Jakarta

Jl. Kramat raya no.18 Jakarta Pusat

titin.tka@bsi.ac.id

**Abstract** — *Good employee performance it is very important that the activities of an agency or company can run smoothly. We can determine the performance of employees by way of awards to outstanding employees. To know the employees who perform useful to assess the performance of employees. To conduct an assessment in the granting of awards to outstanding employees including use of decision support systems to assist in solving a problem. The method used in making the award to employees performing the method profile matching. The criteria or aspects that are used in civil award decision support systems Civil Servants) This achievement is: discipline, integrity, organizational commitment, leadership teamwork, work performance and service-oriented*

**Intisari** — Badan Litbang ESDM selalu memberikan penghargaan kepada pegawainya yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kita dapat mengetahui kinerja pegawai dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja pegawai. Melakukan suatu penilaian dalam pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi diantaranya menggunakan sistem pendukung keputusan dalam membantu pemecahan suatu masalah. Metode yang digunakan dalam melakukan pemberian penghargaan untuk pegawai berprestasi yaitu metode *profile matching*. Kriteria atau aspek yang digunakan pada sistem pendukung keputusan penghargaan PNS (Pegawai Negeri Sipil) berprestasi ini adalah disiplin, integritas, komitmen organisasi, kepemimpinan, kerjasama, prestasi kerja dan berorientasi pada pelayanan. Dengan adanya kriteria penilaian kinerja diharapkan ESDM mampu memberikan penilaian kepada pegawai secara objektif serta mengurangi kesenjangan sosial pada pegawai di lingkungan Badan Litbang.

**Kata Kunci** : Pegawai Negeri Sipil, PNS, *Profile Matching*, SPK

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik itu sangat penting agar kegiatan pada suatu instansi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Kita dapat mengetahui kinerja pegawai dengan cara melakukan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Untuk mengetahui pegawai yang berprestasi perlu diadakan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Kegiatan penilaian kinerja ini merupakan kegiatan yang pada umumnya sudah rutin dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dan instansi dimana untuk mengetahui pegawai berprestasi dan kemudian memberikan penghargaan. Untuk itu perlu adanya aspek-aspek seperti disiplin, integritas, kerjasama, prestasi kerja dan lain-lain.

Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) merupakan unit dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang terdiri dari Puslitbang Geologi Kelautan, Puslitbang Teknologi Minyak dan Gas, Puslitbang Teknologi Mineral dan Batubara, Puslitbang Teknologi Listrik dan Energi baru Terbarukan. Badan Litbang ESDM selalu memberikan penghargaan abdi karya kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berprestasi sebagai motivasi untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sistem pendukung keputusan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dengan standar kriteria yang telah ditentukan dengan metode *Profile Matching* penilaian kinerja karyawan dapat memberikan nilai secara objektif terhadap pegawai dan membantu pimpinan dalam memberikan penilaian kinerja pegawainya di lingkungan Litbang ESDM.

### BAHAN DAN METODE

#### 1. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan / *Decision Support System (DSS)*

Menurut Alter dalam Kusriani (2007:15) menyimpulkan bahwa “DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data. Sistem ini

digunakan untuk membantu pengampilan keputusan dalam situasi yang semi terstruktur dan situasi yang tidak terstruktur, dimana tak seorang pun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat."

Aplikasi DSS adalah DSS yang dibangun untuk mendukung solusi atas suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Aplikasi DSS digunakan dalam pengambilan keputusan. Melakukan pekerjaan yang bersifat analitis dalam situasi yang kurang terstruktur dan dengan kriteria yang kurang jelas dapat didukung yaitu dengan menggunakan DSS. (Kusrini, 2007:16).

## 2. Tujuan Sistem Pendukung Keputusan / Decision Support System (DSS)

Tujuan dari DSS menurut Turban dalam Kusrini (2007:16), adalah:

- Membantu manajer dalam pengambilan keputusan atas masalah semi terstruktur.
- Memberikan dukungan atas pertimbangan manajer dan bukannya dimaksudkan untuk menggantikan fungsi manajer.
- Meningkatkan efektivitas keputusan yang diambil manajer lebih dari pada perbaikan efisiensinya.
- Kecepatan komputasi. Komputer memungkinkan para pengambil keputusan untuk melakukan banyak komputasi secara cepat dengan biaya yang rendah.
- Peningkatan produktivitas. Membangun satu kelompok pengambil keputusan, terutama para pakar, bisa sangat mahal. Pendukung terkomputerisasi bisa mengurangi ukuran kelompok dan memungkinkan para anggotanya untuk berada diberbagai lokasi yang berbeda-beda (menghemat biaya perjalanan).
- Dukungan kualitas. Komputer bisa meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat. Sebagai contoh, semakin banyak data yang diakses, makin banyak juga alternatif yang bisa dievaluasi.
- Berdaya saing. Manajemen dan pemberdayaansumber daya perusahaan. Tekanan persaingan menyebabkan tugas pengambilan keputusan menjadi sulit.
- Mengatasi keterbatasan kognitif dalam pemrosesan dan penyimpanan.

## 3. Tahap-tahap Pembuatan Keputusan

Langkah-langkah dalam mengambil keputusan menurut Kusrini (2007:9) sebagai berikut :

- Identifikasi masalah.
- Pemilihan metode pemecahan masalah.
- Pengumpulan data.

- Mengimplementasikan model tersebut.
- Mengevaluasi sisi positif dari setiap alternatif yang ada.
- Melaksanakan solusi terpilih.

## Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachmawati (2008:2) mendefinisikan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi".

Menurut Marwansyah (2010:3-4) mendefinisikan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial".

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan tertentu dengan dukungan sumber daya manusia. Kemudian Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai berbagai kegiatan antara lain (Rachmawati, 2008:14) :

- Persiapan dan Penarikan
- Seleksi
- Pengembangan
- Pemeliharaan
- Penggunaan.

## Penghargaan Abdi Karya

Penghargaan Abdi Karya adalah penghargaan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral yang jujur, setia, dan taat kepada Bangsa dan Negara, disiplin serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil lainnya.

### 1. Jenis Penghargaan Abdi Karya

Jenis Penghargaan Abdi Karya, yaitu :

- Penghargaan Abdi Karya Utama Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral, diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Tingkat Ahli, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas
- Penghargaan Abdi Karya Pratama Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral, diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional Tingkat Terampil
- Penghargaan Abdi Karya Muda Penelitian dan Pengembangan Energi dan Sumber Daya Mineral, diberikan

kepada Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Pelaksana.

Kriteria dan bobot penilaian calon penerima penghargaan abdi karya ditentukan sebagai berikut :

## 2. Kriteria dan Bobot Penilaian pada Badan Litbang ESDM

**Tabel 1. Bobot Penilaian pada Badan Litbang ESDM**

No.	Kriteria Penilaian	Abdi Karya Utama		Abdi Karya Pratama		Abdi Karya Muda	
		Kriteria	Bobot	Kriteria	Bobot	Kriteria	Bobot
1	Disiplin	√	20%	√	20%	√	20%
2	Integritas	√	5%	√	5%	√	5%
3	Komitmen	√	5%	√	5%	√	5%
4	Kepemimpinan	√	10%	√	-	√	-
5	Kerja sama	√	5%	√	10%	√	10%
6	Prestasi kerja	√	50%	√	50%	√	50%
7	Orientasi pada pelayanan	√	5%	√	10%	√	10%
	<b>Jumlah</b>		100%		100%		100%

Sumber : Badan Litbang ESDM

### Penilaian Prestasi atau Kinerja

Menurut Rachmawati (2008:123) berpendapat bahwa “penilaian prestasi adalah proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan”.

Menurut Marwansyah (2010:2010) berpendapat bahwa “ Penilaian Kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok”.

Manfaat evaluasi prestasi menurut Rachmawati (2008:123), adalah :

1. Meningkatkan prestasi karyawan.
2. Standar kompensasi yang layak.
3. Penempatan karyawan.
4. Pelatihan dan pengembangan.
5. Jenjang karier.
6. Penataan staf.
7. Minimnya data informasi.
8. Kesalahan desain pekerjaan.
9. Peluang kerja yang adil.

10. Tantangan eksternal.

### Metode Profile Matching

#### 1. Pengertian Profile Matching

Menurut Kusriani (2007:53) berpendapat bahwa “Maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati”.

Dalam *profile matching*, dilakukan identifikasi terhadap kelompok karyawan yang baik maupun buruk. Para karyawan dalam kelompok tersebut diukur menggunakan beberapa kriteria penilaian. Jika pelaku yang baik memperoleh skor yang berbeda dari pelaku yang buruk atau sebuah karakteristik, maka variabel tersebut bermanfaat untuk memilih pelaku yang baik. (Kusriani, 2007:53)

## 2. Pemetaan Gap Kompetensi

Gap yang dimaksud disini adalah perbedaan antara profil penerima penghargaan dengan profil pegawai atau bisa ditunjukkan pada rumus dibawah ini : (Kusrini, 2007:56)

$$\text{Gap} = \text{Profil Pegawai} - \text{Profil Penerima Penghargaan} \dots (1)$$

## 3. Pembobotan

Setelah diperoleh gap pada masing-masing pegawai, setiap profil pegawai diberi bobot nilai dengan patokan tabel bobot nilai gap. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini : (Kusrini, 2007:60)

**Tabel 2. Tabel Bobot Nilai Gap**

No	Selisih	Bobot Nilai	Keterangan
1	0	5	Tidak ada selisih (Kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan)
2	1	4,5	Kompetensi individu kelebihan 1 tingkat/level
3	-1	4	Kompetensi individu kekurangan 1 tingkat/level
4	2	3,5	Kompetensi individu kelebihan 2 tingkat/level
5	-2	3	Kompetensi individu kekurangan 2 tingkat/level
6	3	2,5	Kompetensi individu kelebihan 3 tingkat/level
7	-3	2	Kompetensi individu kekurangan 3 tingkat/level
8	4	1,5	Kompetensi individu kelebihan 4 tingkat/level
9	-4	1	Kompetensi individu kekurangan 4 tingkat/level

Sumber : Kusrini (2007:60)

## 4. Perhitungan dan Pengelompokan Core dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai gap untuk setiap aspek, kemudian setiap aspek dikelompokkan menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok Core Factor dan Secondary Factor. Pengelompokan core factor ditunjukkan menggunakan rumus dibawah ini : (Kusrini, 2007:61)

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \dots (2)$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata core factor

NC : Jumlah total nilai core factor

IC : Jumlah item core factor

Sementara itu, perhitungan secondary factor bisa ditunjukkan dengan rumus berikut :

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \dots (3)$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

NS : Jumlah total nilai secondary factor

IS : Jumlah item secondary factor

## 5. Penghitungan Nilai Total

Dari hasil perhitungan setiap aspek, berikutnya dihitung nilai total berdasarkan persentase dari core dan secondary yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap-tiap profil. Penghitungan bisa dilihat pada rumus dibawah ini : (Kusrini, 2007:65)

$$N = (x)\%NCF + (x)\%NSF \dots (4)$$

Keterangan :

N : Nilai Total dari aspek

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

NCF : Nilai rata-rata Core Factor

NSF : Nilai rata-rata Secondary Factor

## 6. Perhitungan Penentuan Ranking

Hasil akhir dari proses profile matching adalah ranking dari kandidat. Penentuan ranking mengacu pada hasil perhitungan tertentu dengan aspek yang dicontohkan. Contoh perhitungan tersebut bisa ditunjukkan dengan rumus di bawah ini : (Kusrini, 2007:66)

$$\text{Ranking} = (x)\%Ni + (x)\%Ns + (x)\%Np \dots (5)$$

Keterangan :

Ni : Nilai kapasitas intelektual

Ns : Nilai sikap kerja

Np : Nilai perilaku

(x)% : Nilai Persen yang diinputkan

Setelah kandidat mendapat hasil akhir, maka bisa ditentukan peringkat atau ranking dari kandidat berdasarkan pada semakin besarnya nilai hasil akhir sehingga semakin besar pula kesempatan untuk menduduki peringkat teratas, begitu pula sebaliknya.

## Metode Penelitian

### A. Tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa tahapan, yaitu :

1. Mengidentifikasi Penelitian
2. Menganalisa Penelitian
3. Hasil penelitian

### B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang penulis gunakan dalam membantu proses penelitian yang penulis

lakukan adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dibuat dengan melihat ketentuan dari metode *profile matching* dan digunakan untuk pendekatan penelitian survey.

### C. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

#### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian karena data diperlukan untuk proses analisis data. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan beberapa cara, yaitu :

##### 1. Observasi

Pengumpulan data secara observasi ini dilakukan dengan meninjau langsung ke Badan Litbang ESDM untuk menganalisa objek berupa catatan atau dokumen terkait proses penghargaan abdi karya untuk PNS berprestasi.

##### 2. Wawancara

Dalam wawancara ini penulis melakukan tanya jawab langsung kepada beberapa narasumber yang ada di Badan Litbang ESDM yaitu Bapak Maompang Harahap selaku Kepala Bagian Kepegawaian dan Ibu Resha Taulu selaku staf Bagian Kepegawaian mengenai penghargaan abdi karya untuk PNS berprestasi.

##### 3. Studi pustaka

Studi pustaka yang dilakukan dengan mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan metode penelitian, sistem pendukung keputusan, manajemen sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja, penghargaan abdi karya dan metode *profile matching*. Studi pustaka tersebut di dapat dari buku-buku, jurnal, internet serta data yang ada di Badan Litbang ESDM.

##### 4. Kuesioner

Kuesioner yang dirancang berbentuk skala likert dengan berdasarkan metode *profile matching* yang terdapat nilai aspek sub kriteria yaitu sangat baik bernilai 5, baik bernilai 4, cukup bernilai 3, kurang bernilai 2, sangat kurang bernilai 1.

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu orang-orang pada bagian kepegawaian yang ada di Badan Litbang ESDM yang terlibat dalam kegiatan penghargaan abdi karya untuk PNS Berprestasi. Sebelum menentukan siapa responden yang akan diajukan, sebaiknya perlu diketahui terlebih dahulu populasi yang terhubung dengan kegiatan penghargaan abdi karya di Badan Litbang ESDM, sehingga penulis bisa menentukan siapa yang akan dijadikan responden.

#### Sampel

Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan tujuan dari penelitian dan pertimbangan-pertimbangan tertentu, juga yang memiliki kewenangan terhadap kepegawaian.

Adapun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 3 orang dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Responden**

No	Responden	Jumlah
1	Kepala Subbagian Rencana & Pengembangan	1
2	Kepala Subbagian Mutasi	1
3	Pengadministrasi Kepegawaian	1
	Total	3

Sumber : Badan Litbang ESDM 2015

#### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif. Penelitian dengan teknik ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang mengambil sampel dari populasi sebagai subyek penelitian. Metode analisis data ini akan mengemukakan langkah-langkah dalam menentukan pemenang penghargaan abdi karya untuk PNS berprestasi dengan metode *profile matching*. Langkah-langkah tersebut yaitu :

1. Menentukan aspek atau kriteria dalam penghargaan abdi karya, dan kriteria tersebut yaitu terdiri dari 7 kriteria untuk penghargaan abdi karya utama, 6 kriteria untuk penghargaan abdi karya pratama dan penghargaan abdi karya muda.
2. Melakukan perhitungan pemetaan *gap* karyawan dari data yang ada pada kuesioner. Perhitungan *gap* dilakukan pada tiap aspek atau kriteria.
3. Melakukan pembobotan setelah diperoleh *gap* pada masing-masing karyawan. Pembobotan dilakukan dengan melihat tabel bobot nilai *gap*.
4. Setelah menentukan bobot nilai kemudian Melakukan perhitungan dan pengelompokan *core* dan *secondary factor* pada setiap aspek atau kriteria.
5. Melakukan perhitungan nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary factor* yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja tiap tiap profil.
6. Terakhir melakukan perhitungan penentuan ranking berdasarkan dengan perhitungan nilai total yang sebelumnya dilakukan.

Kemudian sumber data pada penelitian ini terdapat sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara.



Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku, jurnal, internet serta dokumen dari instansi atau perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pemetaan *Gap* Kompetensi Penghargaan Abdi Karya Utama

**Tabel 4. Aspek-aspek Penghargaan Abdi Karya**

<b>1. Aspek Disiplin</b>	mencapai tujuan/kepentingan organisasi
a. Pegawai yang bersangkutan selalu mematuhi ketentuan masuk kerja, pulang kerja dan jam kerja	<b>4. Aspek Kepemimpinan</b>
b. Pegawai yang bersangkutan selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	a. Pegawai yang bersangkutan memberikan penjelasan kepada tim kerja
c. Pegawai yang bersangkutan selalu berpakaian rapih dan sopan	b. Pegawai yang bersangkutan memberikan bimbingan kepada tim kerja
d. Pegawai yang bersangkutan selalu santun dalam bertutur kata	c. Pegawai yang bersangkutan mendelegasikan tugas dan wewenang kepada bawahan
<b>2. Aspek Integritas</b>	d. Pegawai yang bersangkutan mengorganisasikan sumber daya yang tersedia
a. Pegawai yang bersangkutan konsisten dan berpegang pada etika dan tata nilai organisasi yang berlaku	e. Pegawai yang bersangkutan membangun situasi yang kondusif
b. Pegawai yang bersangkutan secara terbuka menyatakan pandangan ketidaksetiaan (meskipun hal itu dapat merusak hubungan kerjanya)	<b>5. Aspek Kerjasama</b>
c. Pegawai yang bersangkutan mengajak orang lain untuk membangun kepercayaan dan bekerja sesuai dengan etika organisasi yang berlaku	a. Pegawai yang bersangkutan bersikap pasif dalam kelompok
d. Pegawai yang bersangkutan membangun pola cara kerja atau iklim kerja yang kondusif dengan memberikan suasana yang dapat menumbuhkan kembangkan saling percaya	b. Pegawai yang bersangkutan mendukung tujuan dan keputusan kelompok dengan cara menyelesaikan tugas secara bersama
e. Pegawai yang bersangkutan menjadi contoh bagi orang lain dalam bertindak / bekerja sesuai dengan nilai-nilai dan etika kerja	c. Pegawai yang bersangkutan berpartisipasi dengan cara memberikan kontribusi
<b>3. Aspek Komitmen organisasi</b>	d. Pegawai yang bersangkutan membantu rekan kerja / anggota tim yang mengalami kesulitan
a. Pegawai yang bersangkutan melakukan upaya penyesuaian terhadap norma-norma organisasi	e. Pegawai yang bersangkutan aktif memberikan semangat rekan/anggota tim untuk meningkatkan produktifitas kelompok
b. Pegawai yang bersangkutan menolong rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	<b>6. Aspek Prestasi kerja</b>
c. Pegawai yang bersangkutan membela citra organisasi dalam berinteraksi dengan pihak luar	a. Pegawai yang bersangkutan bekerja tanpa menetapkan standar
d. Pegawai yang bersangkutan proaktif melakukan hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya	b. Pegawai yang bersangkutan menyelesaikan tugas berdasarkan standar rata-rata
e. Pegawai yang bersangkutan rela mengorbankan kepentingan pribadi untuk	c. Pegawai yang bersangkutan menyelesaikan tugas berdasarkan standar diatas rata-rata
	d. Pegawai yang bersangkutan melakukan pembelajaran terhadap proses dan hasil pekerjaan unit kerja
	e. Pegawai yang bersangkutan melakukan langkah-langkah perbaikan untuk mencapai kinerja unit yang optimal
	<b>7. Aspek Berorientasi pada pelayanan</b>
	a. Pegawai yang bersangkutan memberikan pelayanan sesuai ketentuan yang berlaku
	b. Pegawai yang bersangkutan memberikan pelayanan secara cepat dan tetap sesuai kebutuhan pelanggan
	c. Pegawai yang bersangkutan mengevaluasi kebutuhan pelanggan untuk meningkatkan pelayanan
	d. Pegawai yang bersangkutan mengambil langkah-langkah antisipatif untuk memprediksi

e. Pegawai yang bersangkutan mengembangkan metode baru dalam meningkatkan pelayanan

Sumber : Badan Litbang ESDM 2015

Kemudian untuk nilai aspek sub kriterianya adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Nilai Aspek Sub kriteria**

Nilai Sub Kriteria	
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

Sumber : Skala likert

#### Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya Utama

**Tabel 6. Gap Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya Utama**

No	Nama Karyawan	Variabel					
		DS 01	DS 02	DS 03	DS 04	GAP	
1	Hermansyah	4	4	4	4		
2	Herru	4	4	4	4		
3	Husaini	4	3	4	4		
4	Kresna	5	5	5	5		
5	Lisna	4	3	3	4		
6	Nining	4	4	4	4		
7	Tri Anggono	4	4	4	3		
	Profil Penghargaan	5	5	5	5	(-)	(+)
1	Hermansyah	-1	-1	-1	-1	4	0
2	Herru	-1	-1	-1	-1	4	0
3	Husaini	-1	-2	-1	-1	5	0
4	Kresna	0	0	0	0	0	0
5	Lisna	-1	-2	-2	-1	6	0
6	Nining	-1	-1	-1	-1	4	0
7	Tri Anggono	-1	-1	-1	-2	5	0

Sumber : hasil pengolahan data , 2015

#### a. Penentuan Bobot Nilai Gap Penghargaan Abdi Karya Utama

**Bobot Nilai Gap Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya Utama**

**Tabel 7. Bobot Nilai Gap Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya Utama**

No	Nama Karyawan	Pangkat / Golongan Ruang	Variabel			
			DS 01	DS 02	DS 03	DS 04
1	Hermansyah	Pembina Utama Madya, IV/d	-1	-1	-1	-1
2	Herru	Pembina, IV/a	-1	-1	-1	-1
3	Husaini	Pembina Utama, IV/e	-1	-2	-1	-1
4	Kresna	Pembina Utama Muda, IV/c	0	0	0	0
5	Lisna	Pembina, IV/a	-1	-2	-2	-1
6	Nining	Pembina Utama Madya, IV/d	-1	-1	-1	-1
7	Tri Anggono	Penata, III/c	-1	-1	-1	-2
Nilai Bobot						
1	Hermansyah	Pembina Utama Madya, IV/d	4	4	4	4
2	Herru	Pembina, IV/a	4	4	4	4
3	Husaini	Pembina Utama, IV/e	4	3	4	4
4	Kresna	Pembina Utama Muda, IV/c	5	5	5	5
5	Lisna	Pembina, IV/a	4	3	3	4
6	Nining	Pembina Utama Madya, IV/d	4	4	4	4
7	Tri Anggono	Penata, III/c	4	4	4	3

Sumber : hasil pengolahan data, 2015

#### b. Perhitungan dan Pengelompokan Core Factor dan Secondary Factor Penghargaan Abdi Karya Utama

**Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya Utama**

Core Factor didapat dari 2 sub kriteria utama yaitu DS01, DS02. Dan Secondary Factor

didapat dari 2 sub kriteria sisanya yaitu DS03, DS04. Kemudian nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* tersebut dijumlahkan sesuai rumus dan berikut cara pengerjaannya :

$$1. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4}{2} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$2. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4}{2} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$3. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+3}{2} = 3,5 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$4. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{5+5}{2} = 5 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{5+5}{2} = 5$$

$$5. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+3}{2} = 3,5 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{3+4}{2} = 3,5$$

$$6. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4}{2} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+4}{2} = 4$$

$$7. NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} = \frac{4+4}{2} = 4 \quad NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} = \frac{4+3}{2} = 3,5$$

**Tabel 8. Nilai Core Factor dan Secondary Factor Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya Utama**

No	Nama Karyawan	Variabel					
		DS 01	DS 02	DS 03	DS 04	CF	SF
1	Hermansyah	4	4	4	4	4	4
2	Herru	4	4	4	4	4	4
3	Husaini	4	3	4	4	3,5	4
4	Kresna	5	5	5	5	5	5
5	Lisna	4	3	3	4	3,5	3,5
6	Nining	4	4	4	4	4	4
7	Tri Anggono	4	4	4	3	4	3,5

Sumber : hasil pengolahan data, 2015

### c. Penghitungan Nilai Total Penghargaan Abdi Karya Utama

Berikut ini adalah penghitungan nilai total penghargaan abdi karya utama dari setiap aspek :

#### Nilai Total Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya utama

1.  $N_d = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$
2.  $N_d = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$
3.  $N_d = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 4) = 3,7$
4.  $N_d = (60\% \times 5) + (40\% \times 5) = 5$
5.  $N_d = (60\% \times 3,5) + (40\% \times 3,5) = 3,5$
6.  $N_d = (60\% \times 4) + (40\% \times 4) = 4$
7.  $N_d = (60\% \times 4) + (40\% \times 3,5) = 3,8$

**Tabel 9. Nilai Total Aspek Disiplin Penghargaan Abdi Karya utama**

No	Nama Karyawan	Pangkat / Golongan Ruang	CF	SF	N d
1	Hermansyah	Pembina Utama Madya, IV/d	4	4	4
2	Herru	Pembina, IV/a	4	4	4
3	Husaini	Pembina Utama, IV/e	3,5	4	3,7
4	Kresna	Pembina Utama Muda, IV/c	5	5	5
5	Lisna	Pembina, IV/a	3,5	3,5	3,5
6	Nining	Pembina Utama Madya, IV/d	4	4	4
7	Tri Anggono	Penata, III/c	4	3,5	3,8

Sumber : hasil pengolahan data, 2015

### d. Perhitungan Penentuan *Ranking* Penghargaan Abdi Karya Utama

Penentuan *ranking* dalam proses *profile matching* pada penghargaan abdi karya utama merupakan hasil akhir penentuan pemenang dari penghargaan abdi karya utama. Perhitungan penentuan *ranking* ditunjukkan dengan rumus dibawah ini :

$$Ranking = (x)\%N_d + (x)\%N_i + (x)\%N_{ko} + (x)\%N_{km} + (x)\%N_{ks} + (x)\%N_p + (x)\%N_b \quad \dots (6)$$

Keterangan :

$N_d$  : Nilai Total dari aspek disiplin

$N_i$  : Nilai Total dari aspek integritas

$N_{ko}$  : Nilai Total dari aspek komitmen organisasi

$N_{km}$  : Nilai Total dari aspek kepemimpinan

$N_{ks}$  : Nilai Total dari aspek kerjasama

$N_p$  : Nilai Total dari aspek prestasi kerja



$N_b$  : Nilai Total dari aspek berorientasi pada pelayanan  
 $(x)\%$  : Nilai Persen yang diinputkan

$$+ (5\% \times 3,6) = 0,76 + 0,18 + 0,2 + 0,36 + 0,18 + 1,8 + 0,18 = 3,66$$

Berikut ini adalah perhitungan penentuan ranking penghargaan abdi karya utama :

1.  $Ranking = (20\% \times 4) + (5\% \times 3,4) + (5\% \times 3,4) + (10\% \times 3,4) + (5\% \times 3,8) + (50\% \times 4) + (5\% \times 3,8) = 0,8 + 0,17 + 0,17 + 0,34 + 0,19 + 2 + 0,19 = 3,86$
2.  $Ranking = (20\% \times 4) + (5\% \times 4) + (5\% \times 4) + (10\% \times 3,6) + (5\% \times 4) + (50\% \times 4) + (5\% \times 3,6) = 0,8 + 0,2 + 0,2 + 0,36 + 0,2 + 2 + 0,18 = 3,94$
3.  $Ranking = (20\% \times 3,7) + (5\% \times 3,6) + (5\% \times 3,4) + (10\% \times 3,8) + (5\% \times 3,8) + (50\% \times 3,6) + (5\% \times 3,6) = 0,74 + 0,18 + 0,17 + 0,38 + 0,19 + 1,8 + 0,18 = 3,64$
4.  $Ranking = (20\% \times 5) + (5\% \times 4,4) + (5\% \times 4,4) + (10\% \times 4) + (5\% \times 4,6) + (50\% \times 4,6) + (5\% \times 4) = 1 + 0,22 + 0,22 + 0,4 + 0,23 + 2,3 + 0,2 = 4,57$
5.  $Ranking = (20\% \times 3,5) + (5\% \times 3,6) + (5\% \times 3,8) + (10\% \times 3,6) + (5\% \times 4) + (50\% \times 3,6) + (5\% \times 4) = 0,7 + 0,18 + 0,19 + 0,36 + 0,2 + 1,8 + 0,2 = 3,63$
6.  $Ranking = (20\% \times 4) + (5\% \times 3,6) + (5\% \times 4) + (10\% \times 3,4) + (5\% \times 3,6) + (50\% \times 4) + (5\% \times 3,4) = 0,8 + 0,18 + 0,2 + 0,34 + 0,18 + 2 + 0,17 = 3,87$
7.  $Ranking = (20\% \times 3,8) + (5\% \times 3,6) + (5\% \times 4) + (10\% \times 3,6) + (5\% \times 3,6) + (50\% \times 3,6) = 0,76 + 0,18 + 0,2 + 0,36 + 0,18 + 1,8 + 0,18 = 3,66$

**Tabel 10. Hasil *Ranking* Penghargaan Abdi Karya Utama**

Pemenang Penghargaan Abdi Karya Utama	Pemenang Penghargaan Abdi Karya Prtama	Pemenang Penghargaan Abdi Karya Muda
Kresna	Paulus Sigid	Ardi Fajar
Skor : 4,57	Skor : 4,79	Skor : 4,84

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

#### Hasil Penelitian

Hasil terakhir dari penelitian ini yaitu di peroleh tiga pemenang untuk setiap penghargaan masing-masing satu. Untuk penghargaan abdi karya utama dimenangkan oleh Kresna, penghargaan abdi karya pratama dimenangkan oleh Paulus Sigid dan penghargaan abdi karya muda dimenangkan oleh Ardi Fajar. Hasil skor yang di peroleh bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 11. Hasil Terakhir Penelitian**

No	Nama Karyawan	Nd	Ni	Nko	Nkm	Nks	Npk	Nbp	Skor	Peringkat
1	Hermansyah	4	3,4	3,4	3,4	3,8	4	3,8	3,86	4
2	Herru	4	4	4	3,6	4	4	3,6	3,94	2
3	Husaini	3,7	3,6	3,4	3,8	3,8	3,6	3,6	3,64	6
4	Kresna	5	4,4	4,4	4	4,6	4,6	4	4,57	1
5	Lisna	3,5	3,6	3,8	3,6	4	3,6	4	3,63	7
6	Nining	4	3,6	4	3,4	3,6	4	3,4	3,87	3
7	Tri Anggono	3,8	3,6	4	3,6	3,6	3,6	3,6	3,66	5

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

#### KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap aspek atau kriteria penilaian sangat berpengaruh dalam proses

pemilihan penerima penghargaan abdi karya.

2. Penentuan standar nilai untuk profil penerima penghargaan sangat berpengaruh juga dalam proses pemilihan penerima penghargaan abdi karya.
3. Perhitungan dengan metode *profile matching* untuk pemilihan penerima

penghargaan abdi karya pada Badan Litbang ESDM menghasilkan satu pemenang untuk setiap penghargaan abdi karya, baik penghargaan abdi karya utama, pratama dan muda.

#### REFERENSI

- Damanik, Muhammad Ardiansyah. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Pemindahan Tugas Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara III Medan). ISSN: 2301-9425. Medan: Pelita Informatika Budi Darma Vol. 4, No. 2 Agustus 2013: 123-129. <http://pelita-informatika.com/berkas/jurnal/4222.pdf>
- Kusrini. 2007. Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi Offset
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua. Bandung: Alfabeta
- Muqtadir, Asfan dan Irwan Purdianto. 2013. Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan Menggunakan Metode *Profile Matching* (Studi Kasus di PT. Industri Kemasan Semen Gresik). ISSN: 1907-5022. Yogyakarta: Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI), 15 Juni 2013: E48-E55. <http://journal.uui.ac.id/index.php/Snati/article/view/3021/2787>
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Sherly, Nina. 2013. Penerapan Metode *Profile Matching* Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan (Studi Kasus: PT. Sanghyang Seri Persero). ISSN: 2339-210X. Medan: Majalah Ilmiah Informasi dan Teknologi Ilmiah (INTI) Vol. 1, No. 1 Oktober 2013: 42-47. <http://inti-budidarma.com/berkas/jurnal/8.%20Nina%20Sherly.pdf>
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, Sumadi. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers

#### BIODATA PENULIS



**Titin Kristiana, M.Kom.** Lahir di Jakarta 31 Januari 1983. Lulusan S1 jurusan Sistem Informasi di (UPN) Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta dan PascaSarjana Jurusan manajemen sistem informasi di STMIK Nusamandiri. Sejak 2008 saya bergabung di AMIK BSI Jakarta sebagai Dosen Jurusan Manajemen Informatika. Jurnal yg pernah saya buat berjudul *Principal Component Analysis* untuk analisa pola tangkapan ikan di Indonesia.